

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi atau perusahaan mengalami kegagalan yang berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia. Baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi dewasa ini telah menguasai hampir semua aspek kehidupan modern. Kebutuhan akan informasi yang cepat, akurat, dan relevan telah membuat perkembangan teknologi dan komunikasi semakin meningkat dan pesat. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau

institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Peningkatan kualitas sumber daya tersebut pada dasarnya mempunyai tujuan agar output dapat terserap dan laku di pasaran kerja, sebab adanya pekerjaan dapat memberikan status ekonomi dan sosial serta harga diri tersendiri bagi setiap individu yang akhirnya mempunyai dampak pada kehidupan lingkungan masyarakat sekitarnya. Dengan kata lain, pembangunan sekarang harus lebih ditujukan pada suatu pengembangan penduduk Indonesia menjadi sumber daya manusiawi dengan potensi ekonomi. Menyadari akan peran dan porsinya di dalam memanfaatkan lapangan kerja yang ada, cepat atau lambat merupakan suatu kebutuhan yang tidak lain adalah peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan sebagai usaha penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mengetahui apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja (*job performant*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja (*appraisal performance*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang

ditugaskan kepadanya. Pertimbangan itu nantinya akan dipergunakan sebagai bahan untuk penetapan kenaikan gaji, promosi, pensiun dan perencanaan pengembangan karir. Dampak utama dari program penilaian ini adalah memberikan pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka perlu adanya peran kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan yang optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Harahap (2012), Menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke

atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan atau kinerja. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Menurut Robbins (2006) dalam Harahap (2012), komunikasi merupakan sebuah penransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Putra (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut (Hasibuan, 2001: 193), kesediaan adalah suatu sikap mental tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak.

Suhaji (2012), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat

melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Menurut (Mangkunegara, 2005: 132), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Putra (2013), dalam Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru.. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Obyek yang digunakan pada penelitian sekarang adalah pada kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo. Dan obyek yang digunakan pada penelitian yang terdahulu adalah di PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru.
2. Dalam penelitian ini menambahkan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Peneliti menambahkan dua variabel independen karena kepemimpinan dan komunikasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel independen.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja layak dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN SUKOHARJO “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Yaitu guna memberikan pengetahuan mengenai ilmu akuntansi khususnya dibidang sistem pengendalian manajemen (spm) sehingga dapat menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan peneliti akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.

3. Bagi Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pada kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.

4. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui pelaksanaan kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan konsep kinerja karyawan pada kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, definisi variabel, dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini hasil temuan dalam penelitian dan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian berupa keseluruhan atau sebagian, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan harapan umum peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan alasan kesesuaian dan ketidaksesuaian hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitiann dan saran.